



Les différents contrats de travail

publié le **24/05/2017**, vu **2251 fois**, Auteur : [Frederic Mangel Avocat](#)

L'avocat Frédéric Mangel vous invite à comprendre les différents contrats de travail qu'il existe en droit français.

L'avocat Frédéric Mangel vous propose de découvrir aujourd'hui les différents types de contrats de travail

Le CDI

C'est un contrat dans lequel il n'y a pas de limitation de durée et on va le conclure soit à temps plein soit à temps partiel et l'employeur et le salarié signeront ce type de contrat. De plus en plus ces contrats sont écrits et principalement s'ils sont à temps partiel.

Le contenu du CDI

Un des éléments incontournables de ce contrat, c'est la fonction. En effet, le salarié doit savoir quel emploi il va occuper. Même chose pour sa qualification professionnelle c'est-à-dire son niveau hiérarchique (s'il est agent de maîtrise, employé, cadre etc.). Il trouvera aussi la durée du travail, généralement 35h mais si on est sur un contrat à temps partiel, il y aura la durée exacte du temps de travail. Puis il y aura aussi sa rémunération, le salaire de base figurera écrit sur le contrat et il peut y avoir en plus différentes primes. Même chose pour les congés payés, on indiquera comment sont calculés les congés payés aussi bien au niveau des droits acquis en jours qu'en valeur, en salaire. Même chose s'il a une période d'essai, on devra la retrouver sur son contrat. Si notre salarié décidait de démissionner, là aussi sur son contrat doivent figurer les différents délais de préavis qu'ils soient dans la période d'essai ou en dehors de la période d'essai. Un certain nombre de clauses peuvent apparaître dans un contrat de travail comme la clause de mobilité, la clause de non-concurrence.

Le CDD (contrat à durée déterminée)

C'est un contrat précaire et le premier que nous allons aborder tout simplement parce que son but n'est pas d'être durable dans l'entreprise. Quel que soit le motif, ce CDD ne peut avoir pour objet de remplacer un CDI donc le salarié ne peut pas rester en permanence dans l'entreprise. Bien entendu sur ce contrat on doit indiquer le motif du recours à ce CDD et la durée. Dans certains cas on ne pourra pas indiquer une durée fixe tout simplement parce que la personne va remplacer quelqu'un qui est en arrêt maladie et dans ce cas-là on indiquera « jusqu'au retour du salarié malade ». Petite information supplémentaire : un CDD ne peut être conclu que pour un maximum de 18 mois que l'on peut renouveler deux fois. C'est un contrat très encadré, on ne peut pas avoir recours à ce type de contrat dans n'importe quel cas donc l'Etat a encadré, a limité les cas de recours.

Les cas de recours

Les cas de recours autorisés sont l'absence temporaire d'un salarié (par ex un congé de maternité, les congés payés, un arrêt maladie), le remplacement provisoire d'un salarié passé à temps partiel, l'accroissement temporaire d'activité, les emplois saisonniers (extrêmement encadrés par la loi car les emplois saisonniers sont des emplois très spécifiques).

Interdictions de recours au CDD

Un salarié en grève ne peut pas être remplacé par CDD. Si l'entreprise avait du licencié dans les 6 derniers mois un salarié pour motif économique, elle ne pourra pendant ces 6 mois remplacer la personne par un CDD, même si l'activité s'améliore. Enfin, on ne peut pas avoir recours au CDD pour des travaux dangereux comme par exemple désamiantage même si de nombreuses dérogations font que ces salariés ont de plus en plus la possibilité d'aller sur des activités dangereuses.

Le CTT (contrat de travail temporaire)

C'est le contrat d'intérim. Il est conclu entre une entreprise de travail temporaire et un salarié, l'intérimaire. Cet intérimaire, on va lui confier une mission qu'il accomplira dans une entreprise qu'on va nommer entreprise utilisatrice. Donc on va avoir en vérité deux contrats : un entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié et un entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. C'est ce que l'on va appeler le contrat de mise à disposition c'est-à-dire un contrat entre une entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Le salarié lui, signera un contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et lui. Ce qu'il faut bien avoir en tête c'est que l'intérimaire est donc salarié de l'agence d'intérim. Son contrat doit être écrit et le motif et durée de la mission doivent y être indiqués. En fin de mission (on peut avoir des missions très courtes), tous les salariés ont droit, en plus de leur salaire, à ce qu'on appelle une prime appelée indemnité de fin de mission. On ne peut pas avoir recours au travail temporaire, c'est très réglementé, on va avoir les mêmes recours que pour le CDD.

Les contrats aidés

Deux types de contrats, deux natures de contrats :

Les contrats avec formation en alternance

Le plus connu est le contrat d'apprentissage. C'est un CDD signé entre l'employeur et au départ, pour les plus jeunes, les parents de l'apprenti mais aussi l'apprenti lui-même puisque ces contrats sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans. Pensez aussi que l'on peut avoir des ingénieurs en apprentissage. Ce contrat d'apprentissage va engager 3 partenaires différents : l'employeur qui va devoir assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète. Il va devoir lui affecter un maître d'apprentissage qui va le guider dans son apprentissage, lui permettre de suivre les cours dans le centre de formation des apprentis (CFA), l'inscrire à l'examen et bien entendu lui verser un salaire. Ce salaire sera fonction du niveau de diplôme préparé et de l'âge de l'apprenti. Deuxième partenaire à s'engager c'est l'apprenti lui-même qui doit respecter les règles de l'entreprise. Il doit travailler pour l'entreprise, suivre sa formation et se présenter à l'examen. Le troisième partenaire est le centre de formation des apprentis. Il va donc définir les objectifs de formation, assurer la formation, informer les maîtres d'apprentissage sur les différentes nouveautés, les dates d'examen etc.

Dans le même esprit, on a un deuxième contrat de formation d'alternance qui est le contrat de professionnalisation. Celui-ci remplace les anciens contrats de qualification et contrats d'adaptions. Il est aussi destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. On peut en réalité dépasser cet âge, ça peut être pour les plus de 26 ans s'ils sont demandeurs d'emploi. C'est beaucoup plus simple que le contrat d'apprentissage. L'employeur va s'engager à assurer une formation qui va permettre au jeune d'obtenir une qualification professionnelle. Pour cela il va lui fournir un emploi, qui va être en relation avec la formation que le jeune s'est engagé à faire. Le jeune va s'engager à travailler pour l'entreprise et suivre la formation. Bien entendu cette formation va faire partie du temps de travail et il y aura des exonérations sociales pour l'employeur.

L'insertion professionnelle

Deuxième type de contrats aidés, ce sont ceux qui vont être orientés vers l'insertion professionnelle ou la réinsertion. C'est ce que l'on appelle les contrats d'aide à l'emploi. Premier exemple, le contrat initiative emploi. Son objectif est d'insérer professionnellement des personnes en difficulté. Ces personnes peuvent être des demandeurs d'emploi de longue durée, des handicapés... ce contrat sera bien sûr écrit et pourra être en CDI ou en CDD. L'employeur touchera là aussi des aides de l'Etat.

Deuxième exemple : le contrat jeune en entreprise. Réservé aux jeunes de 16 à 22 ans qui n'ont pas le Bac. Il doit être obligatoirement en CDI mais peut être à temps complet ou à temps partiel. Là c'est Pole Emploi qui accordera des aides à l'entreprise.

Troisième contrat d'aide à l'emploi : le contrat d'insertion dans la vie sociale. C'est pour insérer des jeunes peu qualifiés et en difficulté mais ces jeunes ont pour particularité d'avoir tout de même un projet professionnel. Ce projet doit avoir des actes sociaux ou humanitaires. Les entreprises vont pouvoir les recruter pour les aider à monter leurs projets, pour les insérer professionnellement. Ces contrats vont avoir une durée maximale de 3 ans. Ils peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Là aussi les aides de l'Etat viendront aider ces entreprises.

Frédéric Mangel avocat